DOCUMENT: 830-139/ 009

THIRD ANNUAL FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL
CONFERENCE OF MINISTERS RESPONSIBLE
FOR THE STATUS OF WOMEN

Nova Scotia Government Policy and Procedure Concerning Sexual Harassment

Nova Scotia

NIAGARA-ON-THE-LAKE (Ontario)
May 29 - 30, 1984

NOVA SCOTIA GOVERNMENT POLICY AND PROCEDURE CONCERNING SEXUAL HARASSMENT

POLICY

It is the policy of the Government of Nova Scotia that sexual harassment by its employees of other employees or member of the public constitutes a disciplinary infraction and will not be tolerated. The Government is committed to providing a work environment which respects its employees' dignity.

The Government's intention in establishing personnel policy on sexual harassment, is to provide a mechanism for resolving incidents of alleged sexual harassment with maximum speed, confidentially, and sensitivity. This policy is not intended to abrogate any rights existing pursuant to the Nova Scotia Human Rights Act, collective agreement provisions, Regulations under the Civil Service Act, or any other legal remedy available to any employee.

DEFINITION

Sexual harassment means unwelcome sexually oriented conduct - physical, verbal or by innuendo - which has the purpose or effect of interfering with an employee's work performance or advancement or which creates an intimidating, hostile or offensive work environment.

PROCEDURE

Individuals employed in a managerial capacity by the Government of Nova Scotia have a duty to foster a productive work environment, free of offensive behaviour and harassment. All complaints of such behaviour will be treated seriously and confidentially and will be responded to immediately. If complaints are found to be justified they will be remedied without delay, since failure to act could be interpreted as condoning the prohibited behaviour.

In light of this duty, each Government Department will establish a redress system to deal with complaints of sexual harassment by employing the following procedures:

1) The Deputy Minister of each Government Department will appoint two individuals, at least one of whom must be female and at least one of whom must be a senior member of the Department, to act as a committee to investigate complaints of sexual harassment. Throughout the investigation all information concerning the complaint will be kept confidential and will not be place in the complainant's or alleged offender's personnel file. To ensure that information revealed by employees in the course of the investigation will not be used, intentionally or unintentionally, in any subsequent personnel administration decision affecting them, personnel staff of the Department should not be appointed as committee members. Should disciplinary action be taken against an offender this will be documented in his/her file in accordance with normal procedures.

2) The committee members, who must conduct a joint investigation and make recommendations are to proceed as follows:

a) interview both the complainant and the alleged offender as soon as possible;

b) interview any witnesses;

c) document all information accurately and completely;

d) prepare a written report of the complaint which is to include a recommendation concerning future action, if any, to be taken. This report is to be delivered to the Deputy Minister within three weeks of the receipt of the complaint;

e) should the problem be rectified to the satisfaction of all concerned during the course of the committee's investigation a report need not be sent to the Deputy Minister.

3) The Deputy Minister is to render a decision within two weeks of receiving the written report and advise the committee, complainant and alleged offender accordingly.

REMEDIES

Should a Deputy Minister determine that, based on the investigation and report of the committee, an employee has committed an act or acts constituting sexual harassment, the entire range of disciplinary remedies, from a reprimand to dismissal, are available.

PRACTICAL STEPS FOR THE COMPLAINANT

While it is recognized that it is primarily the obligation of the employer to ensure the existence of a work environment free from sexual harassment, an obligation also rests with employees to act assertively should they feel they are victims of sexual harassment.

Some practical steps to follow are:

1) The complainant should make her/his unequivocal disapproval known to the offender immediately. Where the action is repeated she/he should, when possible, state her/his disapproval in the presence of third parties.

2) The complainant should keep a written record of all relevant information including the dates of the incidents, the nature of the behaviour and witnesses, if any.

3) If the harassment persists the complaint should be brought to the attention of the committee.

Traduction du Secrétariat

DOCUMENT: 830-139/009

TROISIÈME CONFÉRENCE ANNUELLE
FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE
DES MINISTRES RESPONSABLES DE LA
CONDITION FÉMININE

Politique et lignes directrices du gouvernement de la Nouvelle-Écosse en matière de harcèlement sexuel

Nouvelle-Écosse.

Niagara-on-the-Lake (Ontario)
Les 29 et 30 mai 1984

POLITIQUE ET LIGNES DIRECTRICES DU GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

POLITIQUE

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a pour politique de considérer le harcèlement sexuel exercé par ses employés à l'endroit d'autres employés ou de citoyens comme une infraction disciplinaire qui ne sera pas tolérée. Le gouvernement s'est engagé à garantir à ses employés un milieu de travail qui respecte leur dignité.

En établissant une politique en matière de harcèlement sexuel, le gouvernement a cherché a mettre en place un mécanisme permettant de répondre rapidement, confidentiellement et avec compréhension à toute allégation de harcèlement sexuel. Cette politique ne vise pas à abolir des droits actuellement conférés par la Nova Scotia Human Rights Act, les dispositions des conventions collectives, les règlements adoptés en vertu de la Civil Service Act ou toute autre recours juridique dont peuvent se prévaloir les employés.

Définition

Le harcèlement sexuel est une conduite importune à connotation sexuelle (physique, verbale ou par insinuation) qui a pour conséquence ou objectif de nuire au rendement ou à l'avancement d'un emloyé ou qui crée un milieu de travail intimidant, hostile ou déplaisant.

LIGNES DIRECTRICES

Les personnes qui exercent des fonctions de gestion au gouvernement de la Nouvelle-Écosse ont le devoir de favoriser l'établissement d'un milieu de travail productif où l'on ne retrouve pas de comportements malveillants ou de harcèlement. Toute allégation relative à un comportement de ce genre sera examinée immédiatement, avec sérieux et de façon confidentielle. S'il s'avère que la plainte est fondée, des mesures seront prises sans délai, pour éviter de donner l'impression que l'on acquiesce à un comportement interdit.

En conséquence, chaque ministère mettra en place un système de recours pour régler les plaintes de harcèlement sexuel, en suivant la procédure suivante:

1) Le sous-ministre de chaque ministère nommera deux personnes (une femme et un haut fonctionnaire du ministère) qui constitueront un comité chargé d'enquêter sur les plaintes de harcèlement sexuel. Tout au long de l'enquête, les renseignements recueillis au sujet de la plainte demeureront

confidentiels et ne seront pas versés au dossier personnel du plaignant ou de l'auteur présumé du harcèlement sexuel. Pour s'assurer que l'information divulguée par les employés pendant l'enquête ne sera pas utilisée par la suite contre eux, intentionnellement ou non, dans une décision de nature administrative les concernant, nul employé des services du personnel du ministère ne devrait faire partie du comité d'enquête. S'il y a matière à sanctions disciplinaires, il en sera fait mention dans le dossier personnel du coupable conformément aux procédures normales.

2) Les membres du comité, qui doivent mener conjointement l'enquête et présenter des recommandations, doivent procéder de la façon suivante:

a) interviewer aussitôt que possible le plaignant et la personne accusée de harcèlement sexuel;
b) interviewer tous les témoins;
c) documenter de façon précise et exhaustive toute l'information recueillie;
d) préparer, à l'égard de la plainte, un rapport écrit recommandant les mesures à prendre, si nécessaire. Ce rapport doit être remis au sous-ministre au plus tard 3 semaines après le dépôt de la plainte;
e) il n'est pas nécessaire d'envoyer un rapport au sous-ministre si l'incident peut être réglé à la satisfaction de tous les intéressés au cours de l'enquête.

3) Le sous-ministre doit rendre sa décision dans les 2 semaines qui suivent le dépôt du rapport entre ses mains, et en informer le comité, le plaignant et la personne accusée.

MESURES DISCIPLINAIRES

Si le sous-ministre constate, d'après les résultats de l'enquête et le rapport du comité, qu'un employé s'est rendu coupable de harcèlement sexuel, il peut choisir à l'intérieur de toute la gamme de mesures disciplinaires (de la réprimande jusqu'au renvoi) laquelle est la plus indiquée.

PROCÉDURE À SUIVRE POUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE

Même s'il est admis que c'est d'abord et avant tout à l'employeur qu'incombe l'obligation d'établir un milieu de travail dépourvu de toute forme de harcèlement sexuel, les employés ont aussi l'obligation de prendre des mesures s'ils se croient victimes de harcèlement sexuel.

Voici les étapes à suivre en pareil cas:

1) Le plaignant devrait informer immédiatement la personne qui le harcèle qu'il désapprouve son comportement. Si le harcèlement persiste, le plaignant devrait, lorsque cela est possible, manifester son désaccord devant témoin.

2) Le plaignant devrait conserver par écrit tous les renseignements pertinents, notamment les dates des incidents, la nature du comportement et les noms des témoins, le cas échéant.

3) Si le harcèlement persiste, le plaignant devrait s'adresser au comité.